

ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ ЗБОГ СМАЊЕНОГ ОБИМА ПОСЛА НА СИСТЕМАТИЗОВАНОМ РАДНОМ МЕСТУ

Послодавац не може отказати уговор о раду запосленом због смањеног обима посла на радном месту на коме је запослени био једини извршилац, када је то радно место систематизовано и није попуњено.

Из образложења:

"Наиме, тужиоцу је отказан уговор о раду због престанка потребе за његовим радом, применом члана 179. став 1. тачка 9. Закона о раду, који је био на снази у време доношења побијане одлуке, а чијом применом послодавац може запосленом да откаже уговор о раду, ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла. Радно место тужиоца није укинито, већ је дошло до смањења обима посла на том радном месту, при чему послове које је тужилац раније обављао и даље обавља један радник. Тужиоцу је отказан уговор о раду уз образложење туженог да је приморан да смањи број запослених на неодређено време, а да послодавац нема могућности да запосленом обезбеди други посао који одговара његовој стручној спреми и радним способностима, као и да послодавац нема могућности да запосленом понуди други посао у нижем степену стручне спреме одговарајућег занимања, нити да му обезбеди преквалификацију или да му понуди посао код другог послодавца.

Немогућност распоређивања тужиоца на друге послове не представља разлог за доношење решења о отказу уговора о раду тужиоцу, применом члана 179. став 1. тачка 9. Закона о раду, у ситуацији када није укинито његово радно место, односно послови које је обављао, већ је само дошло до смањења обима посла на том радном месту. Тек у ситуацији када би радно место тужиоца било укинито и тужилац због тога оглашен вишком запослених, а тужени не би могао да га распореди на друге одговарајуће послове према његовој преосталој радној способности, тужени је могао донети решење о престанку радног односа по овом основу. Како то у конкретном случају није учињено, а у моменту доношења оспореног решења Правилник о организацији и систематизацији радних места код туженог предвиђао је постојање једног извршиоца на радном месту бравара, на које место је био распоређен тужилац, а који је све до 20.06.2014. године обављао послове овог радног места, правилан је закључак нижестепених судова о основаности тужиоачевог захтева. Стога Врховни касациони суд налази да су правилно нижестепени судови усвојили тужбени захтев и поништили побијано решење о отказу уговора о раду тужиоцу, а тужени обавезан да тужиоца врати на рад применом члана 191. Закона о раду.

Имајући у виду напред наведено, неосновано се ревизијом туженог указује да послодавац није у обавези да у сваком моменту има попуњени број извршилаца који је предвиђен за одређене послове, уколико за тим нема стварну потребу. Тужени није у обавези да има попуњена сва радна места која постоје у Правилнику о организацији и систематизацији радних места, али не може отпустити запосленог због смањеног обима послова на радном месту на коме је једини извршилац, а да то радно место остави непопуњено у систематизацији".

(Сентенца из пресуде Врховног касационог суда Рев2 469/2017 од 30.3.2017. године, утврђена на седници Грађанског одељења од 24.4.2018. године)